
11/2010**Mitteilungen
Amtsblatt der BTU Cottbus****03.11.2010**

I n h a l t

	Seite
1 Frauenförderplan für die Universitätsverwaltung der BTU Cottbus vom 06. Oktober 2010	2
2 Frauenförderplan für die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten der BTU Cottbus* vom 06. Oktober 2010	6
3 Frauenförderplan für das Informations-, Kommunikations- und Medien- zentrum (IKMZ) der BTU Cottbus vom 06. Oktober 2010	10

* außer Informations-, Kommunikations- und Medienzentrum (IKMZ)

Frauenförderplan für die Universitätsverwaltung der BTU Cottbus

vom 06. Oktober 2010

Der Kanzler der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus hat gemäß Absatz 7.5 der Frauenförderrichtlinie der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus vom 10.12.2009 (Amtsblatt der BTU Cottbus 02/2010 vom 16.03.2010) in Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten folgenden Frauenförderplan für die Universitätsverwaltung aufgestellt, dem der Gesamtpersonalrat gemäß § 65 Ziffer 7 LPersVG zugestimmt hat:

Inhalt

1. Präambel.....	2
2. Geltungsbereich.....	2
3. Ziele des Frauenförderplanes.....	2
4. Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur in der Universitätsverwaltung.....	3
5. Maßnahmen zur Frauenförderung in Bereichen der Universitätsverwaltung, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.....	3
6. Maßnahmen bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte..	3
7. Maßnahmen im Zusammenhang mit Qualifizierungsangelegenheiten.....	3
8. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Ermöglichung und Förderung von Teilzeitarbeit sowie neuer Formen der Arbeitsgestaltung	3
9. Maßnahmen im Zusammenhang mit familienbedingter Beurlaubung, insbesondere Elternzeit	5
10. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates.....	5
11. Mobbing, Diskriminierung.....	5
12. Veröffentlichung und Geltungsdauer.....	5

1. Präambel

¹Gemäß § 7 BbgHG fördert die Brandenburgische Technische Universität Cottbus die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Fa-

milie hin. ²Die Erfüllung dieser Ziele wird durch die Frauenförderrichtlinie und die Frauenförderpläne angestrebt.

³Der Frauenförderplan für die Universitätsverwaltung legt Maßnahmen zur Frauenförderung fest, soweit diese nicht bereits in anderen Vorschriften, insbesondere der Frauenförderrichtlinie der BTU Cottbus und den Regelungen über die Besetzung von Stellen, enthalten sind.

2. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan erstreckt sich auf die gesamte Universitätsverwaltung:

- Abteilung 1 (Präsidialabteilung);
- Abteilung 2 (Personal- und Studentische Angelegenheiten);
- Abteilung 3 (Infrastruktur);
- Bereich des Kanzlers;
- Bereich des Präsidenten und Persönliche Referentin;
- Technologietransferstelle;
- VB K1 – Justizariat, Beteiligungs- und Vertragsmanagement;
- VB K2 – Controlling, Innenrevision, Bauplanung;
- Gremienbetreuung.

3. Ziele des Frauenförderplanes

¹Mit 77,4 % (inkl. Auszubildende) sind Frauen in der Universitätsverwaltung überproportional repräsentiert. ²Das Ziel dieses Frauenförderplanes besteht dennoch darin, den Frauenanteil in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie in allen Funktionen und Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und Benachteiligungen für Frauen in der Universitätsverwaltung durch geeignete Maßnahmen zu vermeiden.

³Ein weiteres Ziel dieses Frauenförderplanes besteht in der Erhöhung der Akzeptanz von Maßnahmen zur Frauenförderung, die als integraler Bestandteil der Personalentwicklung zu verstehen ist. ⁴Die Vorgesetzten in den Bereichen der Universitätsverwaltung sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie zu unterstützen. ⁵In die dienstlichen Beurteilungen der Vorgesetzten sollen deren Anstrengungen um Frauenförderung in ihren jeweiligen Bereichen einfließen.

4. Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur in der Universitätsverwaltung

¹Die geschlechtsspezifische Statistik der Beschäftigtenstruktur in der Universitätsverwaltung sagt aus, dass Frauen in diesem Bereich insgesamt nicht unterrepräsentiert sind. ²Im Juni 2010 beträgt der Frauenanteil 77,4 % (siehe Tabelle auf Seite 4). ³Dieser insgesamt hohe Frauenanteil spiegelt sich allerdings in der Vergütung nicht in allen Strukturbereichen adäquat wider.

⁴In sämtlichen Diensten liegen die Frauenanteile weit über 50 %. ⁵Selbst im höheren Dienst gibt es einen Frauenanteil von durchschnittlich 71 %, was davon zeugt, dass im Bereich der Universitätsverwaltung insgesamt erfreulich viele Frauen mit Leitungsaufgaben betraut sind.

⁶Ein unterdurchschnittlicher Frauenanteil ist im gehobenen Dienst im VB 3 (Infrastruktur) zu verzeichnen, insbesondere in den Bereichen Verwaltungsorganisation und -dienstleistungen, Drittmittel- und EU-Finanzierungen sowie Beschaffung. ⁷Im Bereich des Kanzlers und im VB K1 (Justizariat, Beteiligungs- und Vertragsmanagement) ist nicht eine einzige Frau im höheren Dienst beschäftigt.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung in Bereichen der Universitätsverwaltung, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

¹Bei Nachbesetzungen bzw. Neubesetzungen von Stellen im gehobenen Dienst und im höheren Dienst ist verstärkt dafür Sorge zu tragen, dass Frauen bei Personalentscheidungen berücksichtigt werden. ²Das betrifft die Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind (s. Tabelle). ³Werden diese Stellen nicht mit Frauen besetzt, ist dies im Rahmen der Auswahlentscheidung unter Beachtung des Prinzips der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) gegenüber dem Präsidenten bzw. dem Kanzler und der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen.

6. Maßnahmen bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte

Alle Vorgesetzten in sämtlichen Bereichen der Universitätsverwaltung sind aufgefordert, Frauen zu motivieren, sich bei entsprechender Qualifikation verstärkt um höherwertige Stellen zu bewerben, und diese Frauen dabei zu unterstützen.

7. Maßnahmen im Zusammenhang mit Qualifizierungsangelegenheiten

¹Alle Vorgesetzten sind aufgefordert, insbesondere Frauen im Rahmen ihrer Fähigkeiten, der dienstlichen Erfordernisse und ihrer beruflichen Entwicklung zu motivieren, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, auch um sich Zusatzqualifikationen zu verschaffen und ihre Chance zu erhöhen, sich erfolgreich auf höher bewertete Dienstposten zu bewerben.

²Diesen Belangen ist insbesondere in den Bedarfsanmeldungen für Aus- und Fortbildungen Rechnung zu tragen.

³Qualifizierungsmaßnahmen sollen auch in einer solchen Form angeboten werden, dass familiäre Gründe oder eine Teilzeitbeschäftigung der Teilnahme nicht entgegenstehen.

⁴In Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten fließen Themen der Frauenförderung und Frauendiskriminierung in die Aus- und Fortbildungsprogramme ein, insbesondere bei den Schulungen im Hochschulmanagement, und bei der Landesakademie für öffentliche Verwaltung, und sollen insbesondere Bestandteil von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen für Führungs- und Leitungskräfte werden.

8. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Ermöglichung und Förderung von Teilzeitarbeit sowie neuer Formen der Arbeitsgestaltung

¹Die Dienststelle legt besonderes Gewicht auf die Förderung von Teilzeitbeschäftigten, auch für männliche Bedienstete, sofern dies von den Bediensteten gewünscht wird. ²Hierbei sollen unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung möglichst alle Formen von Teilzeitbeschäftigung ausgeschöpft werden.

³Teilzeitarbeit darf sich auf das berufliche Fortkommen in keiner Weise nachteilig auswirken.

⁴Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen im Hinblick auf die weitere berufliche Qualifizierung von Frauen.

⁵Als eine neue Form der Arbeitsgestaltung soll die Tele-Arbeit ausgebaut werden. ⁶Dazu wird in 2010 eine entsprechende Dienstvereinbarung abgeschlossen.

9. Maßnahmen im Zusammenhang mit familienbedingter Beurlaubung, insbesondere Elternzeit

¹Männliche Beschäftigte sind über die Möglichkeiten der Beurlaubung im Rahmen der Elternzeit zu informieren.

²Familienbedingt beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden während ihrer Beurlaubung in geeigneter Weise über Fortbildungsangebote, relevante Hausmitteilungen, Verfügungen und insbesondere über Stellenausschreibungen informiert, wenn sie dieses wünschen.

³Spätestens drei Monate vor dem Wiedereinstieg wird unter Moderation durch das Referat Personalangelegenheiten mit den familienbedingt Beurlaubten ein Personalgespräch über deren Rückkehr in das Berufsleben geführt.

⁴Vertretungen für familienbedingt Beurlaubte sind im Rahmen der Möglichkeiten vorrangig zu gewähren.

10. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates

¹Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates werden durch den Frauenförderplan nicht berührt.

²Die Umsetzung des Frauenförderplanes ist im Abstand von zwei Jahren unter der Federfüh-

rung des Referates Personalangelegenheiten mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern.

11. Mobbing, Diskriminierung

¹Die Aufgabe der Vorgesetzten ist es, in allen Arbeitsbereichen eine Atmosphäre herzustellen beziehungsweise zu sichern, in der jegliche Form von Mobbing und Diskriminierung unterbunden wird und den Betroffenen sofortige Hilfe und Unterstützung zuteil werden kann.

²Im Rahmen des Projektes „Gesundheitsmanagement“ stehen den Bediensteten in schwierigen Situationen (z. B. Mobbing, Burn-out-Syndrom) zudem psychologische Beratungsangebote des Arbeitsmedizinischen Dienstes zur Verfügung.

12. Veröffentlichung und Geltungsdauer

Dieser Frauenförderplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Amtsblatt der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus in Kraft und hat eine Geltungsdauer von vier Jahren.

Cottbus, den 06. Oktober 2010

Walther Ch. Zimmerli
Prof. Dr. habil. DPhil. h.c. (University of Stellenbosch)
Präsident

Frauenförderplan für die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten der BTU Cottbus*

vom 06. Oktober 2010

Der Kanzler der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus hat gemäß Absatz 7.5 der Frauenförderrichtlinie der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus vom 10.12.2009 (Amtsblatt der BTU Cottbus 02/2010 vom 16.03.2010) in Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten folgenden Frauenförderplan für die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten* aufgestellt, dem der Gesamtpersonalrat gemäß § 65 Ziffer 7 LPersVG zugestimmt hat:

Inhalt

1. Präambel.....	6
2. Geltungsbereich.....	6
3. Ziele des Frauenförderplanes	6
4. Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur in den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten*	7
5. Maßnahmen zur Frauenförderung in den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten*, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.....	7
6. Maßnahmen bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte ...	7
7. Maßnahmen im Zusammenhang mit Qualifizierungsangelegenheiten.....	7
8. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Ermöglichung und Förderung von Teilzeitarbeit sowie neuer Formen der Arbeitsgestaltung	9
9. Maßnahmen im Zusammenhang mit familienbedingter Beurlaubung, insbesondere Elternzeit	9
10. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates.....	9
11. Mobbing, Diskriminierung.....	9
12. Veröffentlichung und Geltungsdauer.....	9

* außer Informations-, Kommunikations- und Medienzentrum (IKMZ)

1. Präambel

¹Gemäß § 7 BbgHG fördert die Brandenburgische Technische Universität Cottbus die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hin. ²Die Erfüllung dieser Ziele wird durch die Frauenförderrichtlinie und die Frauenförderpläne angestrebt.

³Der Frauenförderplan für die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten* legt Maßnahmen zur Frauenförderung fest, soweit diese nicht bereits in anderen Vorschriften, insbesondere der Frauenförderrichtlinie der BTU Cottbus und den Regelungen über die Besetzung von Stellen, enthalten sind.

2. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan erstreckt sich auf die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten:

- Center for Flow and Transport Modelling and Measurement – CFTM²,
- Centrum für Energietechnologie Brandenburg – CEBra,
- Forschungszentrum Landschaftsentwicklung und Bergbaulandschaften – ZFLB,
- Hochschulgebäudemanagement Lausitz – HGML,
- Humanökologisches Zentrum – HÖZ,
- Zentraleinrichtung Hochschulsport – ZEH,
- Zentraleinrichtung Sprachenzentrum – ZES,
- Zentralstelle für Weiterbildung – ZfW,
- Zentralwerkstatt,
- Zentrum für Rechts- und Verwaltungswissenschaften – ZfRV.

3. Ziele des Frauenförderplanes

¹Mit 46,5 % sind Frauen in den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten* nahezu paritätisch repräsentiert.

²Das Ziel dieses Frauenförderplanes besteht dennoch darin, den Frauenanteil in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie in allen Funktionen und Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und Benachteiligungen für Frauen in den zent-

ralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten* durch geeignete Maßnahmen zu vermeiden.

³Ein weiteres Ziel dieses Frauenförderplanes besteht in der Erhöhung der Akzeptanz von Maßnahmen zur Frauenförderung, die als integraler Bestandteil der Personalentwicklung zu verstehen ist. ⁴Die Vorgesetzten in den Bereichen der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten* sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie zu unterstützen. ⁵In die dienstlichen Beurteilungen der Vorgesetzten sollen deren Anstrengungen um Frauenförderung in ihren jeweiligen Bereichen einfließen.

4. Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur in den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten*

¹Die geschlechtsspezifische Statistik der Beschäftigtenstruktur in den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten* sagt aus, dass Frauen in diesem Bereich insgesamt nahezu paritätisch repräsentiert sind (siehe Tabelle auf Seite 8). ²Im Juni 2010 beträgt der durchschnittliche Frauenanteil 46,5 %. ³Dieser insgesamt hohe Frauenanteil spiegelt sich allerdings in der Vergütungsstruktur nicht adäquat wider.

⁴Der hohe Frauenanteil im einfachen Dienst (75 %) im Hochschulgebäudemanagement lässt sich auf die große Anzahl von Frauen zurückführen, die als Reinigungskräfte tätig sind.

⁵Im gehobenen und im höheren Dienst fallen die Frauenanteile in den verschiedenen Einrichtungen und Betriebseinheiten hingegen insgesamt deutlich geringer aus – von 0 bis 40 %. ⁶Ausnahmen gibt es lediglich im Sprachenzentrum und in der Zentralstelle für Weiterbildung – 75 bzw. 100 %. ⁷Anzumerken ist, dass in den Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen der höhere Dienst dort i. d. R. keine Leitungstätigkeiten ausübt, sondern wissenschaftliche Lehr- und besonders Forschungsaufgaben.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung in den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten*, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

¹Bei Nachbesetzungen bzw. Neubesetzungen von Stellen im Center for Flow and Transport Modelling and Measurement – CFTM², im Forschungszentrum Landschaftsentwicklung und Bergbaulandschaften, im Hochschulgebäudemanagement Lausitz, im Humanökologischen Zentrum, in der Zentraleinrichtung Hochschulsport, in der Zentralwerkstatt, im Zentrum für Energietechnologie Brandenburg – CEBra und im Zentrum für Rechts- und Verwaltungswissenschaften ist verstärkt dafür Sorge zu tragen, dass Frauen bei Personalentscheidungen im gehobenen und höheren Dienst berücksichtigt werden. ²Werden diese Stellen nicht mit Frauen besetzt, ist dies im Rahmen der Auswahlentscheidung unter Beachtung des Prinzips der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) gegenüber dem Kanzler und der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen.

6. Maßnahmen bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte

Alle Vorgesetzten in sämtlichen Bereichen der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten* sind aufgefordert, Frauen zu motivieren, sich bei entsprechender Qualifikation verstärkt um höherwertige Stellen zu bewerben, und diese Frauen dabei zu unterstützen.

7. Maßnahmen im Zusammenhang mit Qualifizierungsangelegenheiten

¹Alle Vorgesetzten sind aufgefordert, insbesondere Frauen im Rahmen ihrer Fähigkeiten, der dienstlichen Erfordernisse und ihrer beruflichen Entwicklung zu motivieren, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, auch um Zusatzqualifikationen zu erwerben und ihre Chance zu erhöhen, sich erfolgreich auf höher bewertete Dienstposten zu bewerben.

²Diesen Belangen ist insbesondere in den Bedarfsanmeldungen für Aus- und Fortbildungen Rechnung zu tragen.

³Qualifizierungsmaßnahmen sollen auch in einer solchen Form angeboten werden, dass familiäre Gründe oder eine Teilzeitbeschäftigung der Teilnahme nicht entgegenstehen.

* außer Informations-, Kommunikations- und Medienzentrum (IKMZ)

Tabelle: Geschlechtsspezifische Statistik der Beschäftigtenstruktur in den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten
im einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst,
Stichtag: 09. Juni 2010

	einfacher Dienst			mittlerer Dienst			gehobener Dienst			höherer Dienst			insgesamt		
	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %
Center for Flow and Transport Modelling and Measurement – CFTM ²	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	0	1	0	0
Centrum für Energietechnologie Brandenburg – CEBra	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	33,3	2	1	33,3
Forschungszentrum Land- schaftsentwicklung und Berg- baulandschaften – ZFLB	-	-	-	3	4	57,1	3	0	0	3	2	40	9	6	40
Hochschulgebäudemanagement Lausitz – HGML	4	12	75	8	3	27,3	3	1	25	1	0	0	16	16	50
Humanökologisches Zentrum – HÖZ	-	-	-	0	1	100	-	-	-	2	0	0	2	1	33,3
Zentraleinrichtung Hochschul- sport – ZEH	-	-	-	-	-	-	3	0	0	-	-	-	3	0	0
Zentraleinrichtung Sprachen- zentrum – ZES	-	-	-	0	1	100	-	-	-	2	6	75	2	7	77,8
Zentralstelle für Weiterbildung – ZfW	-	-	-	0	2	100	0	1	100	0	1	100	0	4	100
Zentralwerkstatt	-	-	-	7	1	12,5	-	-	-	1	0	0	8	1	11,1
Zentrum für Rechts- und Ver- waltungswissenschaften – ZfRV	-	-	-	0	2	100	-	-	-	3	2	40	3	4	57,1
gesamt	4	12	75	18	14	43,8	9	2	18,2	15	12	44,4	46	40	46,5

⁴In Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten fließen Themen der Frauenförderung und Frauendiskriminierung in die Aus- und Fortbildungsprogramme ein, insbesondere bei den Schulungen im Hochschulmanagement, und bei der Landesakademie für öffentliche Verwaltung, und sollen insbesondere Bestandteil von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen für Führungs- und Leitungskräfte werden.

8. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Ermöglichung und Förderung von Teilzeitarbeit sowie neuer Formen der Arbeitsgestaltung

¹Die Dienststelle legt besonderes Gewicht auf die Förderung von Teilzeitbeschäftigten, auch für männliche Bedienstete, sofern dies von den Bediensteten gewünscht wird. ²Hierbei sollen unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung möglichst alle Formen von Teilzeitbeschäftigung ausgeschöpft werden.

³Teilzeitarbeit darf sich auf das berufliche Fortkommen in keiner Weise nachteilig auswirken.

⁴Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen im Hinblick auf die weitere berufliche Qualifizierung von Frauen.

⁵Als eine neue Form der Arbeitsgestaltung soll die Tele-Arbeit ausgebaut werden. ⁶Dazu wird in 2010 eine entsprechende Dienstvereinbarung abgeschlossen.

9. Maßnahmen im Zusammenhang mit familienbedingter Beurlaubung, insbesondere Elternzeit

¹Männliche Beschäftigte sind über die Möglichkeiten der Beurlaubung im Rahmen der Elternzeit zu informieren.

²Familienbedingt beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden während ihrer Beurlaubung in geeigneter Weise über Fortbildungsangebote, relevante Hausmitteilungen, Verfügungen und insbesondere über Stellenausschreibungen informiert, wenn sie dieses wünschen.

³Spätestens drei Monate vor dem Wiedereinstieg wird unter Moderation durch das Referat

Personalangelegenheiten mit den familienbedingt Beurlaubten ein Personalgespräch über deren Rückkehr in das Berufsleben geführt.

⁴Vertretungen für familienbedingt Beurlaubte sind im Rahmen der Möglichkeiten vorrangig zu gewähren.

10. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates

¹Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates werden durch den Frauenförderplan nicht berührt.

²Die Umsetzung des Frauenförderplanes ist im Abstand von zwei Jahren unter der Federführung des Referates Personalangelegenheiten mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern.

11. Mobbing, Diskriminierung

¹Die Aufgabe der Vorgesetzten ist es, in allen Arbeitsbereichen eine Atmosphäre herzustellen beziehungsweise zu sichern, in der jegliche Form von Mobbing und Diskriminierung unterbunden wird und den Betroffenen sofortige Hilfe und Unterstützung zuteil werden kann.

²Im Rahmen des Projektes „Gesundheitsmanagement“ stehen den Bediensteten in schwierigen Situationen (z. B. Mobbing, Burn-out-Syndrom) zudem psychologische Beratungsangebote des Arbeitsmedizinischen Dienstes zur Verfügung.

12. Veröffentlichung und Geltungsdauer

Dieser Frauenförderplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Amtsblatt der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus in Kraft und hat eine Geltungsdauer von vier Jahren.

Cottbus, den 06. Oktober 2010

Walther Ch. Zimmerli
Prof. Dr. habil. DPhil. h.c. (University of Stellenbosch)
Präsident

Frauenförderplan für das Informations-, Kommunikations- und Medienzentrum (IKMZ) der BTU Cottbus

vom 06. Oktober 2010

Der Leiter des IKMZ der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus hat gemäß Absatz 7.5 der Frauenförderrichtlinie der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus vom 10.12.2009 (Amtsblatt der BTU Cottbus 02/2010 vom 16.03.2010) in Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der BTU und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des IKMZ folgenden Frauenförderplan für das IKMZ aufgestellt, dem der Gesamtpersonalrat gemäß § 65 Ziffer 7 LPersVG zugestimmt hat:

Inhalt

1. Präambel.....	10
2. Geltungsbereich.....	10
3. Ziele des Frauenförderplanes	10
4. Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur im IKMZ	11
5. Maßnahmen zur Frauenförderung in Bereichen des IKMZ, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	11
6. Maßnahmen bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte	11
7. Maßnahmen im Zusammenhang mit Qualifizierungsangelegenheiten.....	11
8. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Ermöglichung und Förderung von Teilzeitarbeit sowie neuer Formen der Arbeitsgestaltung	13
9. Maßnahmen im Zusammenhang mit familienbedingter Beurlaubung, insbesondere Elternzeit	13
10. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates.....	13
11. Mobbing, Diskriminierung.....	13
12. Veröffentlichung und Geltungsdauer.....	13

1. Präambel

¹Gemäß § 7 BbgHG fördert die Brandenburgische Technische Universität Cottbus die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Män-

nern und wirkt bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hin. ²Die Erfüllung dieser Ziele wird durch die Frauenförderrichtlinie und die Frauenförderpläne angestrebt.

³Der Frauenförderplan für das IKMZ legt Maßnahmen zur Frauenförderung fest, soweit diese nicht bereits in anderen Vorschriften, insbesondere der Frauenförderrichtlinie der BTU Cottbus und den Regelungen über die Besetzung von Stellen, enthalten sind.

2. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan erstreckt sich auf das gesamte Informations-, Kommunikations- und Medienzentrum:

- Leitung,
- Universitätsbibliothek,
- Universitätsrechenzentrum,
- Betriebliche Datenverarbeitung,
- Multimedia-Zentrum.

3. Ziele des Frauenförderplanes

¹Das IKMZ ist ebenso wie die anderen Einrichtungen der BTU Cottbus darum bemüht, die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verwirklichen. ²Im Unterschied zu den Fakultäten geht es allerdings nicht darum, den prozentualen Anteil von Frauen in der Belegschaft pauschal zu erhöhen. ³Das Ziel dieses Frauenförderplanes besteht darin, den Frauenanteil in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie in allen Funktionen und Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und Benachteiligungen für Frauen im IKMZ durch geeignete Maßnahmen zu vermeiden. ⁴Die Anstrengungen konzentrieren sich dabei insbesondere darauf, die berufliche Weiterbildung der Mitarbeiterinnen so zu realisieren, dass die berufliche Qualifizierung auf einem hohen Niveau gewährleistet ist.

⁵Ein weiteres Ziel dieses Frauenförderplanes besteht in der Erhöhung der Akzeptanz von Maßnahmen zur Frauenförderung, die als integraler Bestandteil der Personalentwicklung zu verstehen ist. ⁶Die Vorgesetzten in den Bereichen des IKMZ sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie zu unterstützen. ⁷In die dienstli-

chen Beurteilungen der Vorgesetzten sollen deren Anstrengungen um Frauenförderung in ihren jeweiligen Bereichen einfließen.

4. Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur im IKMZ

¹Die geschlechtsspezifische Statistik der Beschäftigtenstruktur im IKMZ sagt aus, dass Frauen in diesem Bereich insgesamt nicht unterrepräsentiert sind. ²Im Juni 2010 beträgt der Frauenanteil 66,7 % (siehe Tabelle auf Seite 12). ³Dieser insgesamt hohe Frauenanteil findet sich allerdings vorwiegend im einfachen und mittleren Dienst.

⁴Im mittleren Dienst beträgt der Frauenanteil durchschnittlich 93,1 %. ⁵Das ist darauf zurückzuführen, dass diese Vergütungsgruppen insbesondere für „frauentypische“ Tätigkeiten zur Anwendung kommen.

⁶Erfreulich ist der vergleichsweise hohe Frauenanteil von durchschnittlich 68,2 % im gehobenen Dienst.

⁷Im höheren Dienst hingegen ist der durchschnittliche Frauenanteil mit 36 % relativ gering. ⁸Leitungsaufgaben werden im höheren Dienst im IKMZ von sieben der insgesamt 25 Personen wahrgenommen; zwei davon sind Frauen.

5. Maßnahmen zur Frauenförderung in Bereichen des IKMZ, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

¹Bei Nachbesetzungen bzw. Neubesetzungen von Stellen im gehobenen Dienst und im höheren Dienst ist verstärkt dafür Sorge zu tragen, dass Frauen bei Personalentscheidungen berücksichtigt werden. ²Das betrifft die Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind (s. Tabelle). ³Werden diese Stellen nicht mit Frauen besetzt, ist dies im Rahmen der Auswahlentscheidung unter Beachtung des Prinzips der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) gegenüber dem Leiter des IKMZ und der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen.

6. Maßnahmen bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte

Alle Vorgesetzten in sämtlichen Bereichen des IKMZ sind aufgefordert, Frauen zu motivieren, sich bei entsprechender Qualifikation verstärkt um höherwertige Stellen im IKMZ zu bewerben, und diese Frauen dabei zu unterstützen.

7. Maßnahmen im Zusammenhang mit Qualifizierungsangelegenheiten

¹Alle Vorgesetzten sind aufgefordert, Frauen im Rahmen ihrer Fähigkeiten, der dienstlichen Erfordernisse und ihrer beruflichen Entwicklung zu motivieren, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, auch um sich Zusatzqualifikationen zu verschaffen und ihre Chance zu erhöhen, sich erfolgreich auf höher bewertete Dienstposten zu bewerben.

²Diesen Belangen ist insbesondere in den Bedarfsanmeldungen für Aus- und Fortbildungen Rechnung zu tragen.

³Qualifizierungsmaßnahmen sollen auch in einer solchen Form angeboten werden, dass familiäre Gründe oder eine Teilzeitbeschäftigung der Teilnahme nicht entgegenstehen.

⁴In Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten fließen Themen der Frauenförderung und Frauendiskriminierung in die Aus- und Fortbildungsprogramme ein, insbesondere bei den Schulungen im Hochschulmanagement, und bei der Landesakademie für öffentliche Verwaltung, und sollen insbesondere Bestandteil von Qualifizierungsveranstaltungen für Führungs- und Leitungskräfte werden.

⁵Die Beschäftigten des IKMZ können verschiedene Möglichkeiten zur beruflichen Qualifizierung wahrnehmen. ⁶Dazu gehören beispielsweise:

- Angebote der Zentralstelle für Weiterbildung,
- innerbetriebliche Schulungen,
- Schulungen des Landes zu Themen, die für die Arbeit im öffentlichen Dienst relevant sind (Landesakademie für Öffentliche Verwaltung Königs Wusterhausen),
- fachspezifische Schulungen, Informationsveranstaltungen, Kongresse und Messen.

⁶Die Änderung der einschlägigen Berufsbilder und das immer komplexer werdende Informationsumfeld erfordern die kontinuierliche Fortbildung aller Beschäftigten. ⁷Dabei wird darauf geachtet, dass diese Fortbildung familienverträglich angeboten wird.

Tabelle: Geschlechtsspezifische Statistik der Beschäftigtenstruktur im IKMZ im einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst,
Stichtag: 09. Juni 2010

	einfacher Dienst			mittlerer Dienst			gehobener Dienst			höherer Dienst			insgesamt		
	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %
Leitung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	0	1	0	0
Universitätsbibliothek	1	1	50	0	24	100	1	13	92,8	1	5	83,3	3	43	93,5
Universitätsrechen- zentrum	-	-	-	0	3	100	3	1	25	7	3	33,3	10	7	41,2
Betriebliche Datenver- arbeitung	-	-	-	2	0	0	3	1	25	2	1	33,3	7	2	22,2
Multimedia-Zentrum	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	0	0	5	0	0
gesamt	1	1	50	2	27	93,1	7	15	68,2	16	9	36	26	52	66,7

8. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Ermöglichung und Förderung von Teilzeitarbeit sowie neuer Formen der Arbeitsgestaltung

¹Die Dienststelle legt besonderes Gewicht auf die Förderung von Teilzeitbeschäftigungen, auch für männliche Bedienstete, sofern dies von den Bediensteten gewünscht wird. ²Hierbei sollen unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung möglichst alle Formen von Teilzeitbeschäftigung ausgeschöpft werden.

³Teilzeitarbeit darf sich auf das berufliche Fortkommen in keiner Weise nachteilig auswirken.

⁴Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen im Hinblick auf die weitere berufliche Qualifizierung von Frauen.

⁵Als eine neue Form der Arbeitsgestaltung soll die Tele-Arbeit ausgebaut werden. ⁶Dazu wird in 2010 eine entsprechende Dienstvereinbarung abgeschlossen.

9. Maßnahmen im Zusammenhang mit familienbedingter Beurlaubung, insbesondere Elternzeit

¹Männliche Beschäftigte sind über die Möglichkeiten der Beurlaubung im Rahmen der Elternzeit zu informieren.

²Familienbedingt beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden während ihrer Beurlaubung in geeigneter Weise über Fortbildungsangebote, relevante Hausmitteilungen, Verfügungen und insbesondere über Stellenausschreibungen informiert, wenn sie dieses wünschen.

³Spätestens drei Monate vor dem Wiedereinstieg wird unter Moderation durch das Referat Personalangelegenheiten mit den familienbedingt Beurlaubten ein Personalgespräch über deren Rückkehr in das Berufsleben geführt.

⁴Vertretungen für familienbedingt Beurlaubte sind im Rahmen der Möglichkeiten vorrangig zu gewähren.

10. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates

¹Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates werden durch den Frauenförderplan nicht berührt.

²Die Umsetzung des Frauenförderplanes ist im Abstand von zwei Jahren unter der Federführung des Referates Personalangelegenheiten mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern.

11. Mobbing, Diskriminierung

¹Die Aufgabe der Vorgesetzten ist es, in allen Arbeitsbereichen eine Atmosphäre herzustellen beziehungsweise zu sichern, in der jegliche Form von Mobbing und Diskriminierung unterbunden wird und den Betroffenen sofortige Hilfe und Unterstützung zuteil werden kann.

²Im Rahmen des Projektes „Gesundheitsmanagement“ stehen den Bediensteten in schwierigen Situationen (z. B. Mobbing, Burn-out-Syndrom) zudem psychologische Beratungsangebote des Arbeitsmedizinischen Dienstes zur Verfügung.

12. Veröffentlichung und Geltungsdauer

Dieser Frauenförderplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Amtsblatt der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus in Kraft und hat eine Geltungsdauer von vier Jahren.

Cottbus, den 06. Oktober 2010

Walther Ch. Zimmerli
Prof. Dr. habil. DPhil. h.c. (University of Stellenbosch)
Präsident